
2023년도 인사운영 기본계획



목 차



I. 2023년도 인사운영 기본방향	1
II. 2023년도 인사운영 일정 및 정·현원현황	2
III. 2023년도 인사운영 추진계획	3
1. 일하는 조직문화 정립	3
① 도정발전 특별 성과자 발탁승진	3
② 성과 중심의 평정제도 추진	4
③ 성과 우수공무원에 대한 인센티브	5
2. 투명한 인사행정 구현	7
① 예측 가능한 인사운영	7
② 모두가 공감하는 인사기준 마련	8
③ 공백 없는 인력충원 계획 수립	10
3. 직무의 전문화 및 직위별 역량강화	11
① 전문직위·전문관 운영 내실화	11
② 승진대상자 역량교육 강화	12
③ 전문인력 운영 및 성과확보	14
4. 배려하고 소통하는 공직사회 실현	15
① 수요자 맞춤형 소통인사 운영	15
② 상생하는 인사교류 활성화	16
③ 균형인사로 공직의 다양성 제고	17

2023년도 인사운영 기본계획

I

2023년도 인사운영 기본방향

목표

일과 성과 중심의 인사운영으로
일 잘하는 공직사회 실현

추진과제

일하는 조직문화 정립

- ▶도정발전 특별 성과자 발탁승진
- ▶성과 중심의 평정 제도 추진
- ▶성과 우수자공무원에 대한 인센티브

투명한 인사행정 구현

- ▶예측 가능한 인사운영
- ▶모두가 공감하는 인사기준 마련
- ▶공백없는 인력충원 계획 수립

직무의 전문화 및 직위별 역량강화

- ▶전문직위·전문관 운영 내실화
- ▶승진대상자 역량교육 강화
- ▶전문인력 운영 및 성과확보

배려하고 소통하는 공직사회 실현

- ▶수요자 맞춤형 소통인사 운영
- ▶상생하는 인사교류 활성화
- ▶균형인사로 공직의 다양성 제고

2022년 직원설문조사 결과

- ❖ 성과중심의 승진인사 운영을 희망(긍정 74.9%)하고 있으며, '업무성과'를 승진인사에 가장 고려(39.8%) 이를 발탁승진에 반영 공감(긍정 51.1%)

II

인사일정 및 기본현황

① 2023년 주요 인사일정(안)

구분	월별	주요내용
상반기	1월	· 2023년 상반기 정기인사 실시
	4월	· 찾아가는 인사·평정 소통상담
	5월	· 상반기 근무성적평정 실시
	6월	· 전문직위 지정 및 전문관 선발
하반기	7월	· 2023년 하반기 정기인사 실시
	10월	· 찾아가는 인사·평정 소통상담
	11월	· 하반기 근무성적평정 실시
	12월	· 우수공무원 선발

② 정·현원현황

(2022.12.20.기준)

구분	정원	현원	결과원	비고
합계	2,337	2,245	-89	
정무직	3	3		도지사, 자치경찰위원장·사무국장
일반직	1,894	1,831	-63	
고위공무원	2	2		국가직 정원(행정부지사, 기획관리실장)
2급	2	2		
3급	13	13		
4급	84	84		
5급	350	350		
6급	601	598	-3	
7급	624	485	-139	
8급	201	165	-36	
9급	17	132	115	
연구직	249	240	-9	
고위공무원	1	1		국가직 정원(농업기술원장)
연구관	51	51		국가정원 포함
연구사	197	188	-9	
지도직	32	32		
지도관	11	11		국가정원 포함
지도사	21	21		
별정직	9	8	-1	
전문경력관	12	11	-1	
임기제	95	81	-14	개방형 포함
교육직	43	39	-4	

1. 일하는 조직문화 정립

① 성과와 능력중심의 승진인사

① 근무실적 우수자 발탁승진 확대

○ 4급 행정·기술직 및 연구·지도관 직위승진

- 승진후보자 명부순위, 근무실적, 업무능력, 청렴도 등을 고려하여 결정

⇒ 승진인원의 50% 이내 후순위자 중 성과우수자 승진 임용

※ 다면평가 결과는 승진심의·의결 시 참고자료로 활용

○ 5급 이하 및 연구·지도관 승진

- 승진후보자 명부순위, 총 경력, 도정발전 기여도, 현 직급, 업무 전문성 등 고려하여 결정

⇒ 5급은 승진인원의 30% 이내, 6급은 승진인원의 20% 이내에서 후순위자 중 성과우수자 승진 임용

※ 道 전입 6개월 미만은 승진대상에서 제외(월 단위 적용)

※ 다면평가 결과는 승진심의·의결 시 참고자료로 활용

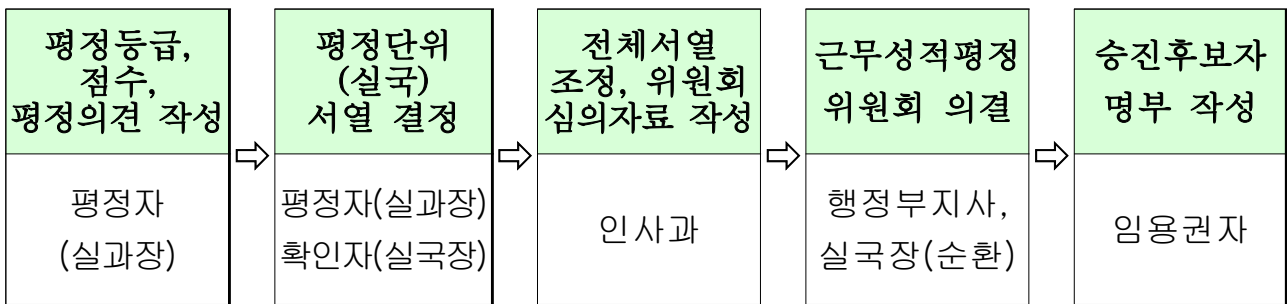
근무실적 우수자 승진기준

- 일자리 창출, 저출생 대책 등 국정과제 및 도 역점과제의 성공적 추진으로 도정발전에 크게 기여한 직원
- 전국단위 공모사업 유치, 대규모 예산확보 등 적극적·능동적인 업무수행으로 업무성과가 우수한 직원
- 규제개혁, 고질적 민원업무 개선, 창의적 업무개선, 예산절감 등 도 민편익 증진에 크게 기여한 직원
- 격무·기피 업무를 성실히 수행하여 업무실적이 우수한 직원
- 그 밖에 탁월한 업무실적으로 도정 발전에 공헌이 인정되는 직원
 - ※ 6급 이하 승진의 경우 서울지사, 파견 등 희망자가 없는 경우, 해당직급 승진배수 범위내의 자 신청 시 우대승진 가능

② 성과 중심의 평정제도

① 평정개요

- 관련근거 : 지방공무원임용령, 지방공무원 평정규칙,
경상북도 지방공무원 평정업무처리지침(예규)
- 평정시기 : 정기평정(4월말, 10월말 기준 / 연 2회), 수시평정
- 평정구분 : 근무성적평정 70% + 경력평정 30% + 가산점 최대 5점
- 평정대상 : 5급 이하 일반직 및 연구·지도직 공무원
- 평정절차



- 평정등급 및 평정점 분포비율(지방공무원임용령 제31조의2 제5항)

평정등급	분포비율	평 정 점	비 고
수	20%	70점 ~ 64점 이상 (7 단계)	
우	40%	63점 ~ 53점 이상 (11단계)	
양	40%	52점 ~ 42점 이상 (11단계)	

② 실적중심의 평정제도 검토

- (기존평정) 근무성적평정 70% + 경력평정 30% + 가산점 최대 5점
- 근무성적평정, 경력평정, 가산점 부분에 대한 직원들의 의견 수렴
과정을 거쳐 공정하고 합리적인 평정제도의 기반 마련
- ⇒ 연공서열 위주를 탈피하여 근무성과와 실적에 따른 근무성적평정을
시스템을 지향하여 일하는 조직문화로 탈바꿈

3 성과우수자에 대한 인센티브

1 우수공무원 선발

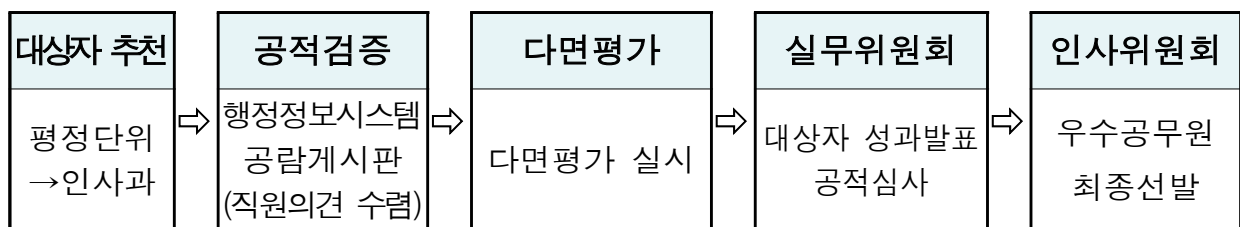
□ 선발개요

- 선발시기 : 매년 상반기 정기인사 시(연 1회)
- 대 상 : 4급 이하 일반직 중 선발요건을 충족한 자
- 선발인원
 - 특별승진 : 매년 상반기 정기인사 시 승진인원의 10% 이내
 - 특별승급 : 근무경력 3년 이상의 호봉제공무원의 2% 이내
 - 특별성과금(연봉) : 성과가 탁월한 상위 1% 이내
 - 실적가산점 : 추천자 중 적격자
- 공적기간
 - 특별승진, 특별승급 : 최근 2년 이내 공적
 - 특별성과금(연봉), 실적가산점 : 최근 1년 이내 공적

□ 선발기준

- 특별승진 : 청렴우수자, 제안채택시행자, 직무수행능력우수자
- 특별승급 : 최근2년간 업무실적이 탁월 하여 행정발전에 크게 기여한자
- 성과상여금 : 업무실적 탁월성은 인정되나 업무성과가 특별승진·승급에 미치지 못하는자
- 실적가산점 : 최근 1년간 업무실적이 탁월한 자로 도정발전에 공헌

□ 선발절차



□ 선발결과 : 실적기준에 적합한 인센티브(실적가산점, 성과상여금 등) 부여

※ 우수공무원에 대한 포상제도를 인사위원회에서 통합운영(연 1회)

② 적극행정 공무원 선발 우대

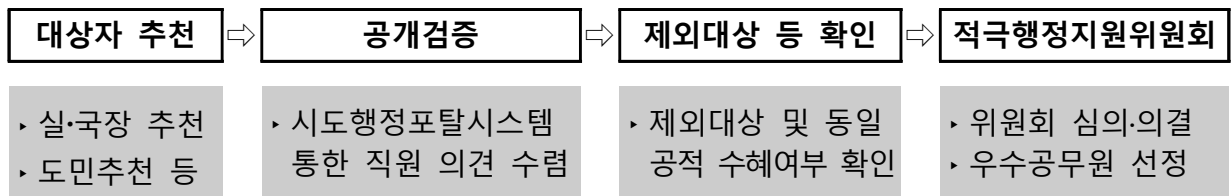
□ 선발개요

- 대 상 : 도 소속 전 직원 ※ 매년 상하반기(연 2회)
- 선발요건
 - 적극적으로 업무를 추진하여 성과를 창출한 자,
 - 창의적·도전적 정책을 추진하고 성과 달성을 위해 노력한 자,
 - 기타 적극적인 업무태도로 소속 공무원에게 모범이 되는 자

□ 선발기준

선발기준	배점	심사내용
합계	100	
도민체감도	30	■ 도민 생활편의 및 만족도를 제고하거나 재정 절감에 기여하는 등 도민이 체감할 수 있는 변화 정도를 평가
적극성	20	■ 새로운 정책 발굴, 이해 조정 및 협업 등 문제해결을 위해 적극적으로 노력한 정도를 평가
창의성·전문성	20	■ 해당 과제를 새로운 관점에서 효과적으로 해결하거나 전문지식·경험 등을 활용하고 적용한 정도를 평가
과제의 중요도 및 난이도	20	■ 해당 과제가 국가 전반의 경쟁력을 제고하는데 도움이 되는 정도 ■ 관련업무나 민원요구를 해결하기 어려운 정도 또는 열악한 정책환경 등을 평가
확산가능성	10	■ 동 사례가 타 기관으로 확산될 가능성이 있는지를 평가

□ 선발절차



□ 선발결과 : 인센티브(희망부서 전보, 성과상여금 등) 부여

❖ 인사상 우대 조치

- 특별승진임용, 특별승급, 성과연봉 또는 성과상여금 최고등급 부여, 특별휴가, 대우공무원 선발기간 단축, 근무성적평정 실적기산점, 근속승진기간 단축, 희망부서 전보 및 교육훈련 우선 선발 등

2. 투명한 인사행정 구현

① 예측 가능한 인사운영

① 인사시기 정례화

□ 정기인사

- 시기 : 1월 상반기 정기인사 / 7월 하반기 정기인사
- 요인 : 결원, 퇴직예정자준비교육, 교육과전 등에 따른 승진·전보인사

□ 수시인사

- 시기 : 인사요인 발생 시 최소 범위 내에서 시행
- 요인 : 조직개편, 정원조정, 결원발생 등으로 요인이 발생한 경우

② 인사일정 등 사전공개

□ 인사일정

- 정기인사 : 인사위원회 개최 예정일 4~5일 이전에 공지
- 수시인사 : 인사위원회 개최 예정일 2~3일 이전에 공지
- 공지내용 : 추진일정, 인사요인, 승진 및 전보기준, 직렬 조정 등 증감요인 상세 공지

③ 예상결원 공개(5급이상 퇴직예정자 준비교육 현황)

구 분		2023. 1월		2023. 7월		비 고
계		26명		21명		
3급 이상		4	행정2, 농연1, 환연1	2	행정2	
4급	행정	4	행정4	3	행정3	
	기술	6	공업1,농업2,녹지1, 보건1,시설1	6	해수1, 환경1, 시설2, 환연1, 지도1	
5급	행정	6	행정6	2	행정2	
	기술	4	시설2, 통신1, 전문경력1	5	수의2, 시설3	
연구·지도관		2	보연1, 환연1,	3	해수연1, 환연1, 학예연1	

② 모두가 공감하는 인사기준 마련

① 승진기준

□ 고위직(2·3급) 승진

- 간부직위에 대한 고시와 비고시의 고른 임용으로 균형인사 실현
- 관계지향적 리더십으로 일과 성과 중심의 업무능력이 뛰어난 사람을 우선 발탁·승진

□ 과장급(4급) 및 팀장급(5급)

- 승진후보자 명부순위를 존중하고, 아울러 일·성과 중심의 조직운동을 위해 업무능력이 뛰어난 후순위 자의 과감한 발탁·승진 임용
- 승진후보자 보직경로(기피·격무부서 근무여부 및 근무기간, 본청 근무기간 등)를 고려하여 발탁·승진
- 실·국장(도지사·부지사 직속 포함) 의견수렴을 통한 철저한 검증절차 이행
- 「경상북도 공무원 다면평가 운영 규칙」에 의거 다면평가를 실시(80명) 하고, 그 결과는 참고자료로 활용
- ※ ① 4급 승진대상자는 과장급 후보자 역량평가 합격자에 한함('21년 하반기 정기인사 시행)
- ※ ② 5급 승진대상자는 6급역량교육 수료자에 한하여 승진자격 부여('23년 상반기 정기인사 시행)

□ 주무관(6급 이하)

- 승진후보자 명부상 법정배수 범위내의 자 중에서
 - 승진서열 명부, 총 경력, 도정발전 기여도, 현 직급, 업무전문성 등을 종합적으로 고려하여 승진대상자를 선발하되, 업무능력 우수자에 대한 과감한 승진임용
- ※ 도 전입자는 도정기여도를 감안 승진제한 기간 운영 : 6월(정기인사 기준)

② 전보기준

□ 부단체장

- 1년 6월 이상 장기 근무자, 시장·군수 교체 희망, 교육선발등 우선 전보
- 신규 부단체장은 과장급(직대포함) 직위 2년 이상인 자 중에서 선발
- 부단체장 재임가능 기간이 1년 6월 이상인 자(3급 예외 : 1년이상)

□ 과장급(4급)

- 직무수행 능력, 조직통솔력 등을 종합적으로 고려하여 보임
- 해당 실국장 추천과 본인 희망부서 신청(인사도우미) 병행 매칭
- 보직경로를 반영하여 업무 전문성을 제고하고 조직 안정화 추구

□ 5급이하

- 직무수행 능력, 업무전문성, 보직경로 등을 종합적으로 고려하여 업무능력과 일 중심으로 전보
- 실·국내 동일 직급(경력) 현원 안배를 고려하여 전보
- 법령에서 정하는 전보제한 기간(2년)에 해당되지 않는 자

※ 전보제한 예외 적용

- 조직개편, 시책업무 추진, 원거리 기관 근무희망자
- 전문성이 요구되는 부서에 근무하는 소수직렬 또는 자격증에 의한 특수업무 근무자
- 직속기관·사업소에 근무하는 8~9급의 본청(지역본부) 전보
- 배치근무자, 공로연수 2년 이내 자(본인희망에 따른 전보신청 시)
- 부서 배치 후 1년 미만자 중 9→8급, 8→7급 승진자 현부서 유임 가능
- 동일 실·국 내 필수보직기간 1년 이상으로 단축(21.7월 인사부터)
- 4년 이상 장기근무자에 대한 지속적인 순환전보 실시
- 본인 희망부서 신청(인사도우미) 및 부서장 추천제 병행
 - 개인 희망부서 신청(인사도우미) → 부서통보 → 부서별 결원 1명당 2배수를 인사과로 추천(통보된 부서별 전입희망자 참고자료 활용)
- 승진자는 인사운영에 따른 전보
 - 승진순위, 근무경력, 보직경로 등 종합적으로 고려하여 전보
 - 원거리 기관, 파견 등 희망자가 없는 경우 승진 후순위자 순으로 전보(파견)
- 국(局) 주무과 간 전보 불가*
 - ※ 대상부서 : 국 주무과, 부지사 직속(환동해지역본부 제외)
 - * 전보제한 제도는 단계적 축소·폐지 및 본청이외 비격무부서에 대한 의무적 순환근무 강화

▶ '22년 10월 설문조사결과 반영

- 전보제한 해제 필요성에 대하여 41.1%가 필요하다 응답, 이 중 45.2% 전부해제가 필요 응답

③ 공백없는 인력충원 계획 수립

① 신규채용

- 예측가능하고 안정적 인사운영을 위해 적정 규모의 신규채용
- 공채시험을 통한 직접 임용의 확대(전입대비 공채시험 50%이상 증원)

② 전입시험

- 시험운영
 - (시험시기) 매년 하반기 11월중 시행
 - (선발규모) 道の 결원 규모를 감안 하여 선정
 - (응시자격) 7급 현직급 3년 미만 / 8급 현직급 제한없음
 - (추천인원) 행정직 직급별 3명 이내 / 기타직렬 2명 이하 선발인원 3명 이상 선발인원 50%
- 시험방법 : 서류전형(10%) + 주관식시험(50%) + 면접시험(40%)
- 선발기준 : 배점기준에 따라 점수를 합산하여 고득점자 순으로 선발
- 전입기준 : 道 소속 공무원 결원 시 합격자 소속기관의 전출 동의가 가능한 자에 한하여 전입후보자 명부 순으로 전입

※ 2023년도 인력충원계획

직렬별		충원인력			비고
		계	2023 직접채용	2023전입시험	
합 계		105	59	46	
행 정	7급	37	5	2	
	8급			21(1)	장애인 구분모집 1
	9급		9(4)		장애인 구분모집 4
세무		2		2	
전산		1		1	
사회복지		3	1(1)	2	장애인 구분모집 1
사서		1	1		
공 업	일반전기	3	1	2	
농 업	일반농업	3		3	
녹 지	산림자원	1		1	
수 의	7급	10	10		
해양수산	일반수산	2	1	1	
	선박항해	4	4		
	선박기관	2	2		
보건		1		1	
약무		1	1		
간호		1		1	
환 경		1		1	
시 설	일반토목	11	7	4	
	건축	2		2	
	지적	1		1	
방송통신		2	2		
기록·수의·해양·수산·보건연구		4	4		
농업연구		6	6		
환경연구		4	4		
농촌지도		2	1	1	

3. 전문가양성 및 역량강화

① 전문직위·전문관 운영 내실화

□ 제도개요

- 대상계급 : 3급 ~ 7급(상당계급 포함) 공무원이 담당하는 직위
- 대상직위 : 동일한 직위 또는 업무분야에 장기간 근무할 필요성이 있고, 업무 수행을 위해 요구되는 전문지식과 정보의 수준이 높은 직위
- 운영현황 : 20개 전문직위 / 8명 전문관 운영 중

□ 운영절차



□ 제도운영

- 선발대상 : 전문관 자격(직무수행) 요건을 구비한 소속 공무원
- 선발방법 : 임용권자가 전문직위 직무수행능력과 적격성 심사
- 보직기간 : 전문관 임용일부터 3년 이내 다른 직위로 전보 제한
- 인센티브
 - 실적가점 : 해당 전문직위에 전문관으로 임용된 날부터 3년을 초과하는 1개월마다 가산점을 반영하되, 가산점수는 최대 2.40점까지 부여
 - 전문직위 수당 지급 : 근무기간에 따라 7만원~40만원까지 차등 지급

□ 행정사항

- 2023년도 전문직위 및 전문관 운영 세부계획 수립·시행 : '23. 3월
- 전문직위 선정 및 전문관 평가 등을 엄격히 시행하여 제도 내실화

② 승진대상자 역량교육 강화

① 5급승진 대상자 역량교육

❖ 과장급 직위에 적합한 인재를 승진대상자로 선정하기 위해 필수교육 이수제도 운영

○ 대 상 자 : 과장급 승진후보자(5급 및 팀장급 연구지도관)

- 기수별 교육대상자는 승진후보자 명부순위를 참고하여 先순위자부터 인사부서에서 선정하되, 부서 및 개인 여건 등을 고려하여 조정

○ 내 용

- 기획력, 발표, 역할수행, 집단토론, 구두면접 등의 교육 및 평가

▣ 역량 교육 및 평가 비교

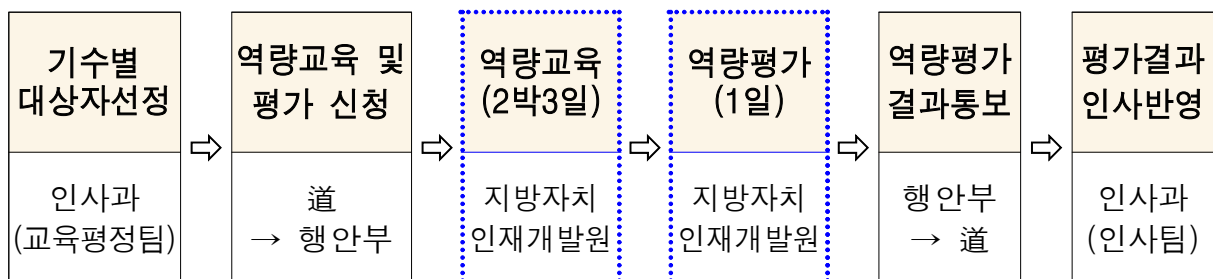
구분	역량교육	역량평가
기 간	3일(24H)	1일(10H)
분야 및 기법	동일 (6개 분야, 4개 평가기법)	
결과	수료형식(근태평가)	점수통보

→ 역량교육은 역량평가 항목과 동일한 내용으로 구성되어 있으며, 평가 준비를 위한 사전단계 성격이 강함

※ 역량교육은 역량평가 항목과 동일한 내용으로 구성되어 있으며, 평가 준비를 위한 사전단계 성격이 강함

○ 위탁기관 : 행정안전부 지방자치인재개발원

○ 운영절차



○ 결과활용

- 6개 역량평가 분야 중 2개 분야에서 2.5점 이상 획득 시 통과
- 역량평가 이수자에 한하여 승진자격 부여

② 6급승진 대상자 역량교육

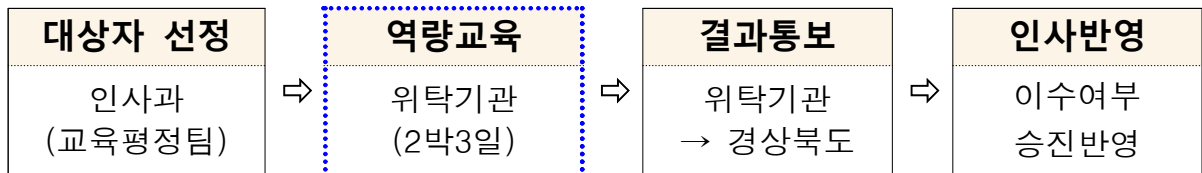
❖ 팀장급 직위에 적합한 역량을 갖춘 대상자를 선발하기 위해 필수이수 교육제도

○ 대 상 자 : 팀장급 승진후보자(6급, 연구사, 지도사)

○ 내 용 : 구두발표, 서류합기법, 1:1 역할수행, 집단토론 등의 교육

연계역량	교 육 내 용
과제 해결	▶ 서류합기법 습득 현안 문제 및 과업 해결 기법 습득
전략적 사고	▶ 기획능력 향상 과정 -기획의 다양한 실제 사례 학습 -기획을 위한 데이터 수집, 정보 분석력 능력 향상 -설득력 있는 기획보고서 작성법(시각화, 간결화) -기획서 작성 실습 및 개인별 피드백
의사소통	▶ 보고 노하우, 설득력 높이는 전달기법 ▶ 질문기법과 상대 질문 대처하기 ▶ 실습(언론 인터뷰)
고객지향	▶ 협상능력 향상 과정 -협상 프로세스 이해(상황분석, 목표설정, 상대분석 등) -설득커뮤니케이션 기법, 협상력 증진 기법

○ 운영절차



○ 결과활용

- '23년 상반기 인사부터 역량교육 이수자에 한해 승진자격 부여

③ 전문인력 운영 및 성과 확보

❖ 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책수립 등 필요한 직위에 임기제를 임용

① 일반임기제공무원 운영

- 임용근거 : 지방공무원법 제25조의3
- 임용부서·분야·등급
 - 「경상북도 지방공무원 정원배정 및 세부분장사무에 관한 규정」에 명시
- 임용기간 : 2년(근무실적에 따라 5년의 범위 내 연장 가능)
- 임용절차 : ① 임용계획 수립(업무부서) → ② 인사위원회 심의(인사팀) → ③ 임용시험(인재채용팀) → ④ 임용
- 연장 평가시 부서원의 평가 점수 확대반영* 및 연장계약** 반영
 - 부서원의 평가 확대(25% → 30% 반영) 및 연장계약 강화
 - * 90점이상: 우수 / 90~80점: 보통 / 80~70점: 미흡 / 70점이하: 부진
 - ** 평가등급 미흡은 1년 연장, 평가등급 부진은 연장 불가
- 계약연장 : 성과평가를 통해 2년연속 C등급 대상자는 계약연장 불가

② 개방형직위 운영

- 임용근거
 - 지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정(대통령령)
 - 지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위 운영지침(행정안전부 예규)
- 대상직위 : 과장급 이상 직위 총수의 10% 범위 내
- 임용부서·분야·등급
 - 「경상북도 지방공무원 정원배정 및 세부분장사무에 관한 규정」에 명시
- 임용기간 : 2년 이상(근무실적에 따라 5년의 범위 내 연장 가능)
- 임용절차 : ① 임용계획 수립(업무부서) → ② 인사위원회 심의(인사팀) → ③ 임용시험(인재채용팀) → ④ 임용후보자 우선순위 추천(인사위원회) → ⑤ 임용후보자 결정 및 임용

개방형직위 및 일반임기제공무원 현황

- (개방형) : 7개 직위
 - 감사관, 대변인, 투자유치실장, 보건환경연구원장, 한우연구실장, 서울본부장, 유치정책실장
- (임기제) : 86개 직위

4. 배려하고 소통하는 공직사회 실현

① 수요자 맞춤형 소통인사 운영

① 인사혁신 T/F 운영

❖ T/F기구 운영을 통해 노조와 직원들의 의견수렴을 통한 불합리한 인사제도 개선

- 운영시기 : 연중 수시
- 운영인원 : 20명 이내
 - (인사부서 5) 인사과장, 인사팀장, 교육평정팀장 등
 - (노동조합 5) 노조 위원장, 사무총장, 인사평정국장 등
 - (희망직원 10) 신청을 받아 선정
 - ※ 희망직원(5명)은 직급, 직렬, 성별 등을 종합적으로 고려하여 선정
- 운영방법 : 반기별(6월, 11월) * 운영상황에 따라 수시운영
- 주요내용
 - 인사혁신 및 제도개선 사항들에 대한 의견수렴 창구 기능
 - 일과 성과중심의 합리적이고 공정한 인사시스템 구축을 위해 노동조합 및 직원들을 통한 다양한 아이디어 발굴 등
- 결과공지 : 인사제도 개선사항 등에 대한 최종 확정안 공지 등(12월)

② 찾아가는 인사평정 소통상담

❖ 개인별 인사·평정관련 고충 및 문의사항을 담당부서와의 상담을 열린 인사운영

- 운영시기 : 연 2회(2023년 상반기·하반기 각 1회)
- 운영장소 : 본청, 대구권역(인재개발원), 포항권(환동해지역본부)
- 신청대상 : 경북도청 공무원 누구나
- 신청방법 : 접수 완료 후 개별 면담시간·장소 안내 및 면담 진행
 - ※ 직렬별 대표 면담은 별도 일정을 계획하여 시행
- 주요내용 : 인사평정관련 고충 상담, 제도개선 건의 수렴
인사전반에 대한 직렬별 의견 청취 등

② 서로 상생하는 인사교류 활성화

❖ 국·도정시책과 연계한 중앙-지방 간, 도-시군 간 인사교류 활성화로 정책연계성 강화 및 상생협력 기반 조성

□ 운영현황

(’22. 12. 31. 현재, 기관수/인원)

구 분	계획인사교류(1:1)		직무파견		시·군	비고
	중앙부처	전남도	중앙부처 (위원회 등)	도 단위 산하기관		
계	8 / 8	1 / 1	31 / 45	12 / 16	6 / 10	
3급			1 / 1	1 / 1		
4급	2 / 2		1 / 1	1 / 1	1 / 1	
5급	5 / 5	1 / 1	20 / 32	4 / 6	3 / 3	
6급			9 / 11	6 / 8		
연구지도	1 / 1				2 / 2	

□ 추진방안

○ 도·시군 간 인사교류 활성화를 위한 “인사교류 기본계획” 수립·운영

※ 도 ↔ 시·군간 인사교류 협약체결 예정

○ 계획인사교류

- (중앙부처) 국·도정 시책과 연계한 인사교류 확대·추진
- (전 남 도) 영호남 상생협력을 위해 인사교류 지속
- (시·군) 5~6급 다양한 직렬에서 시군과 1:1 인사교류

○ 직무파견(일방)

- (중앙부처·도 산하기관) 국·도정 시책과 연계한 직무파견 추진

○ 교류인력 지원 인센티브 강화

- 법령과 예산의 범위 내 주택임차비, 교류수당 등 지원을 강화

③ 균형인사로 공직의 다양성 제고

❖ 양성평등 조직문화 구축하고 장애인공무원 고용 등 소외계층의 임용확대 노력

① 공직 내 실질적 양성평등 실현

○ 여성공무원 현황

(단위 : 명)

연 도	현 원	남	여				비고
			소계	5급 이상	6급	7급 이하	
2022년	2,313	1,570	743	129	307	307	
2021년	2,355	1,625	730	122	309	299	

○ 양성평등을 위한 여성대표성 제고

- 인사위원회 위촉위원 중 여성위원 위촉률 40% 이상 유지

○ 조직 주요부서에 여성공무원 배치(기획, 예산, 인사, 감사 등)

○ 여성공무원의 일과 가정의 양립 지원

- 출산휴가 및 육아휴직 사전예고제 운영

② 장애인공무원 임용 확대

○ 장애인공무원 채용 현황

(단위 : 명)

연도	정원	의무고용 장 애 인 공무원수	장애인고용인원			고용률 (중증더블 카운트제적용)	비고
			계 $C=(A*2)+B$	중증 (A)	경증 (B)		
2022년	2,438	88	74	9	56	3.04%	장애인법정 의무고용률 3.6%
2021년	2,405	81	70	7	56	2.91%	

○ 의무고용률(3.6%) 준수를 위한 장애인공무원 지속 채용

※ 2023년 신규채용의 8%인 6명 장애인구분 채용 계획

○ 장애유형별 특성과 희망보직 등을 고려하여 배치

○ 직무수행에 필요한 보조공학기기 및 편의시설 지원

○ 장애에 대한 올바른 이해와 직장 내 편견 제거를 위한 장애인 인식개선 교육 강화